

Здравствуйте, Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии.

Вашему вниманию предоставлена выпускная квалификационная работа Елены Дмитриевны Ли на тему: Разработка систем морального и материального поощрения персонала на предприятии.

Самый тяжелый груз для экономики предприятия – неэффективность труда. Многие руководители, как панацею, используют повышение оплаты сотрудников (увеличение зарплаты, премирование, прогрессивный процент с продаж и т.п.). Однако для того чтобы получить добросовестное отношение к труду на предприятии, привлечь и удержать хороших специалистов, руководителю нужно наладить отношения с трудовым коллективом. И применять здесь нужно комплекс мер, включающих комбинацию морального и материального стимулирования и поощрения персонала.

Требования сегодняшнего дня заставляют по-новому взглянуть на систему морального и материального поощрения работников предприятия. Анализ различных компаний показывает, что руководители зачастую практически не уделяют внимания разработке системы поощрений своих сотрудников, которая бы учитывала их профессиональные и личные качества. Что приводит к снижению работоспособности коллектива и как следствие экономическому спаду предприятия.

Актуальность выбранной темы состоит в повышении качества и производительности труда на предприятиях в современных условиях посредством корректного выбора систем поощрения человеческого труда.

Цель выпускной квалифицированной работы: разработать систему материального и морального поощрения сотрудников предприятия, на примере компании ООО «Подъёжики».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Проанализировать литературу по проблеме исследования. Дать понятия и определить сущность морального и материального поощрений.
2. Провести эмпирическое исследование влияния мотивации сотрудников на успешность деятельности компании, на примере ООО «Подъёжики».

3. Разработка системы мотивации сотрудников на основе показателей эффективности KPI.

4. Обобщить полученные результаты и сформулировать выводы.

Объект исследования: профессиональная деятельность сотрудников компании.

Структура работы включает: введение, две главы, заключение, глоссарий, список использованной литературы, приложения.

Первая глава работы посвящена теоретическим аспектам поощрения персонала, а также их значимости в мотивации персонала на предприятии.

Во второй главе предложена новая система поощрения работников на примере компании ООО «Подъёжики».

В процессе написания ВКР было проведено исследование системы мотивации труда персонала в компании ООО «Подъёжики».

Было выявлено, что за последний год ежемесячное количество реализованных объектов по сравнению с предыдущим периодом снизилось почти вдвое. Проблема снижения объема выполненных проектов заключается в плохо развитой системе мотивации персонала, что приводит к недовольству работников своей заработной платой и условиями труда и как следствие - неэффективной деятельности. На основании полученных данных было выявлено, что существующая на данный момент система морального и материального стимулирования работников на данном предприятии нуждается в корректировке и совершенствовании.

Был проведен ряд анализов, в том числе анализ причин снижения выполненных проектов и анализ существующей в компании ООО «Подъёжики» системы поощрения труда.

В результате анкетирования сотрудников установлено, что 50 % респондентов не понимают, как оценивается эффективность их работы; 25% опрошенных имеют неполное представление о процедуре начисления вознаграждения. Данные результаты говорят о низком уровне прозрачности системы оценки результатов труда работников в ООО «Подъёжики».

С учетом недостатков, негативно сказывающихся на мотивации работников, их удовлетворенности условиями работы и заработной платой была спроектирована система материально поощрения труда по критериям KPI.

В результате проведенной работы была предложена дифференцированная и отчасти индивидуальная для каждого сотрудника система материального поощрения труда, которая основана на ключевых показателях эффективности деятельности (KPI), позволяющая компании ООО «Подъёжики» сделать систему управления прозрачной и понятной. Данные изменения в структуре предприятия будут способствовать оптимизации бизнес-процессов, достижению целей, приведет к увеличению портфеля заказов за счет ускорения их выполнения и улучшения качества, а также существенно повысит уровень мотивации, ответственности и эффективности сотрудников.

Спасибо за внимание. Доклад окончен.